Protocole d'accord sur la sant
Protocole d'accord sur l
Protocole d'accord

l'Assurance Maladie
UGECAM
Ile-de-France

Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA SANTE AU TRAVAIL

Auteur : Marie Dominique BASQUIN, Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales.

Date : Septembre 2010.

Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie Ile de France
12, villa Lourcine – rue Cabanis – 75014 Paris
Tél. : 01 58 10 10 00 – Fax : 01 58 10 10 01 – www.ugecamidf.fr

Il est convenu entre :

L'Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie,

Dont le siège est situé, sis, Rue Cabanis, 12 Villa de Lourcine à Paris (75014)

Prise en la personne de son représentant légal, Madame Marie-Antoinette CHAPLAIN, le Directeur

L'employeur,

Et :

Les organisations syndicales suivantes représentées au sein de l'organisme :

- La C.F.D.T	Représentée par :	Bénédicte BALLESTER
- La C.G.C - C.F.E.	Représentée par :	Yves GIRAUD Laure BEAUMANOIR
- La C.G.T.	Représentée par :	M. Odile Coppet
- L'U.G.IC.T.-C.G.T.	Représentée par :	CHARTON Liliane
- La C.G.T.-F.O.	Représentée par :	
- Le S.N.F.O.C.O.S.S.	Représenté par :	

Les organisations syndicales,

Sommaire

PREAMBULE **6**

TITRE 1 : MESURES GENERALES **8**

- Article 1 : Le champ d'application de l'accord 8
- Article 2 : Les engagements de principe de l'UGECAM Ile de France 8
- Article 3 : Un pôle conseil santé 8

TITRE 2 – L'ETAT DES REALISATIONS **10**

- Article 4 : Le document unique de recensement des risques professionnels 10
- Article 5 : La prevention contre les conduites addictives 10
- Article 6 : La mise en place des CHSCT de pôle 11
- Article 7 : Les bilans des actions conduites par pôle en matière d'Hygiène de sécurité et d'amélioration des Conditions de travail 11
- Article 8 : Le Baromètre Social Institutionnel 12
- Article 9 : Les principaux indicateurs permettant d'évaluer les risques professionnels 13
  - L'absentéisme pour raison de santé 13
  - Les accidents de travail 13
  - Les mouvements de personnel 13
  - Les relations sociales 14
- Article 10 : La réalisation d'un diagnostic sur les conditions de travail 14

TITRE 3 – LA PREVENTION ET LA REGULATION DES RISQUES PHYSIQUES **16**

- Article 11 : Le risque professionnel lié à la manutention ou à la manipulation de charges lourdes. 16
- Article 12 : Le risque professionnel lié à la circulation routière des personnels 16
- Article 13 : Le risque professionnel chimique et biologique 17

TITRE 4 – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI **18**

- Article 14 : Les cellules maintien dans l'emploi 18
- Article 15 : Le rôle des services de santé au travail en entreprise 19
- Article 16 : Un ergonome 19

TITRE 5 – LA PREVENTION ET LA REGULATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX **21**

Chapitre 1 - Dispositifs visant à l'amélioration des conditions de travail : **21**

- Article 17 : Des temps d'échanges dédiés 21
- Article 18 : La régulation des comportements 22
  - Article 18-1 : La protection contre les actes d'incivilités 22
  - Article 18-2 : Les règles de courtoisie 23
  - Article 18-3 : Le traitement de situations de mal être au travail 23
- Article 19 : L'équilibre vie privée/ vie professionnelle 23
- Article 20 : La résolution des problèmes mineurs quotidiens 24

MOC cf LB YG. MW BB

Chapitre 2 – Les dispositifs visant à retrouver le sens du collectif et de l'engagement professionnel 25

- Article 21 : Accompagnement du management : 25
- Article 22 : L'application de la méthode de gestion de projet aux dossiers d'évolution d'organisation 26
- Article 23 : Recréer des moments de convivialité professionnelle 26

TITRE 6 – VIE DE L'ACCORD ET PUBLICITE 27

- Article 24 – Entree en vigueur 27
- Article 25 - Révision 27
- Article 26 - Suivi de l'accord 27
- Artcile 27 - Publicité 27

ANNEXE 1 _ DEFINITIONS 29

- Définition des accidents ou maladies professionnelles 29
- Définition des Troubles musculo-squelettiques 29
- Définition du handicap 29
- Définition de la notion de travailleur handicapé 30
- Définition des risques psychosociaux 30

Moc
el BB
Ya LB

Préambule

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics ont affiché comme objectif national social de développer la santé et le bien être au travail et d'améliorer les conditions de travail.

Cet objectif, positionné comme un enjeu majeur, a donné lieu à l'élaboration de 2 plans santé au travail successif : 2005-2009 puis 2010-2014, affichant 4 axes d'interventions majeurs identifiés comme étant :

- Le développement de la production de la recherche et de la connaissance en santé au travail,
- Le développement des actions de prévention des risques professionnels et en particulier des risques psychosociaux, du risque chimique et neurotoxique et des troubles musculo-squelettiques,
- Le renforcement de l'accompagnement des entreprises dans leurs actions de prévention,
- L'assurance, par la mise en œuvre de la réforme et des services de santé au travail, de la place de ces acteurs dans la stratégie de prévention.

En outre, afin de concrétiser les actions relatives à la prise en compte des risques psychosociaux, le ministre du travail a annoncé la mise en place d'un plan d'urgence, invitant ainsi toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés à ouvrir les négociations sur le stress au travail, et plus généralement sur les risques psychosociaux.

En parallèle de cette volonté affichée des pouvoirs publics, l'UGECAM Ile de France a affirmé sa préoccupation de promouvoir la santé au travail dès 2006.

Dans ses orientations stratégiques 2006-2009, elle s'engage sur différents axes préventifs ou curatifs visant à limiter le nombre de risques professionnels et leurs conséquences, et à intégrer la dimension santé au travail dans l'ensemble des projets.

Attachée à ce que le dialogue social avec les partenaires sociaux soit une réalité au sein de l'UGECAM Ile de France, la thématique de la santé au travail a été abordée au cours de plusieurs négociations :

- **L'accord d'entreprise sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** :

L'UGECAM Ile de France s'est engagée à élaborer un plan santé au travail ciblant différents axes de travaux prioritaires en matière de santé, dans notre secteur d'activité spécifique.

L'UGECAM ayant affirmé dans cet accord son souci d'assurer le maintien dans l'emploi pour toutes les catégories professionnelles pouvant rencontrer une problématique physique ou encore liée à l'âge, il était important de pouvoir afficher des principes d'amélioration de la santé au travail, que ce soit par le biais de l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail ou encore, par la mise en place de dispositifs visant à réduire les risques professionnels.

Cet accord GPEC, qui constitue la feuille de route de développement de la gestion des Ressources Humaines au sein de l'UGECAM Ile de France pour les années 2009-2011, a trouvé une première concrétisation dans la négociation d'un accord d'entreprise pour favoriser l'emploi des seniors.

el MOC LB YG MM BB

- **Plan d'action pour favoriser l'emploi des seniors :**

L'UGECAM Ile de France s'est engagée au travers de ce plan d'actions à renforcer ses actions visant à assurer le maintien dans l'emploi des salariés seniors (50 ans et plus), et plus particulièrement les personnes rencontrant des difficultés et des situations de pénibilités dans leur poste actuel et pour lesquels il faut envisager un aménagement ou un reclassement pour leur seconde partie de carrière afin de préserver leur intégrité physique.

Aujourd'hui, l'UGECAM Ile de France, respectant ses engagements, a ouvert des négociations avec ses partenaires sociaux afin de conclure un plan santé au travail pour l'UGECAM Ile de France, adapté à son activité, qu'elle soit sanitaire ou médico-sociale, adapté aux risques professionnels qui en découlent de manière spécifique, adapté également aux différents métiers qu'ils soient sur la prise en charge directe ou qu'ils soient sur les fonctions supports et intégrant également la localisation géographique de ses établissements.

MGC

el LB BB

Y.G

Titre 1 : Mesures générales

■ ARTICLE 1 : LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord d'entreprise consacré à l'amélioration de la santé au travail au sein de l'UGECAM Ile de France s'applique à l'ensemble des personnels employés et cadres des établissements et du siège de l'UGECAM Ile de France, actuels ou futurs, ayant un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée, un contrat à temps plein ou un contrat à temps partiel.

■ ARTICLE 2 : LES ENGAGEMENTS DE PRINCIPE DE L'UGECAM ILE DE FRANCE

L'UGECAM Ile de France, dans le cadre du présent plan santé au travail, souhaite s'engager sur les principes fondateurs suivants :

- Diminuer les risques professionnels,
- Renforcer la notion de collectif de travail et le sens de l'équipe,
- Redonner une place au lien social dans l'entreprise,
- Améliorer la communication afin de redonner du sens à tous et une visibilité sur les objectifs poursuivis par l'activité de l'UGECAM Ile de France,
- Accroître l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chaque salarié.

C'est pour atteindre ces engagements de principe que l'UGECAM Ile de France :

- A entendu établir un état des lieux de l'ensemble des actions et dispositifs mis en place afin d'améliorer les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène de l'ensemble des salariés de l'UGECAM Ile de France depuis sa création,
- S'engage sur une diversité d'actions concrètes pour diminuer les risques professionnels, qu'ils soient physiques ou psychosociaux.

■ ARTICLE 3 : UN POLE CONSEIL SANTE

Les objectifs affichés de l'UGECAM Ile de France en matière de santé au travail sont à la fois préventifs et curatifs.

Si l'employeur est responsable de la sécurité de ses salariés, le respect de la santé dans l'entreprise doit être assuré par tous.

Afin de l'aider dans cette démarche, **L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE** à créer un pôle conseil santé, qui aura pour mission de proposer et suivre les orientations en matière de prévention et de réduction des risques professionnels (Indicateurs / Analyses / Actions).

Il sera composé de :

- D'un médecin du travail,
- D'un ergonome (en lien avec la mission visée à l'article 16),

MoC cl LB Yo BB

- D'une assistante sociale du personnel,
- D'un représentant du CHSCT de coordination,
- D'un animateur / formateur à la prévention des risques professionnels,
- D'un psychologue,
- D'un responsable RH,
- La Direction.

Le pilotage restera confié la direction des ressources humaines du siège.

Ce groupe se réunira au minimum 3 fois par an.

ECHEANCE : Mise en place au 1er trimestre 2011.

Moc

el LB BB

YG

Titre 2 – L'état des réalisations

■ ARTICLE 4 : LE DOCUMENT UNIQUE DE RECENSEMENT DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'UGECAM Ile de France, dans le cadre de la mise en place de sa politique globale de gestion et de prévention des risques au sein de ses établissements, a mis en place le document de recensement et d'analyse des risques professionnels de ses salariés.

Au-delà de son obligation légale, l'UGECAM Ile de France a souhaité mettre en place une démarche dynamique de progrès et d'amélioration continue au bénéfice de l'ensemble de ses salariés.

En effet, l'évaluation des risques, si elle se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, ne se réduit pas à un relevé brut de données, mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'expositions des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques.

Afin d'atteindre cet objectif, l'UGECAM Ile de France a proposé deux outils complémentaires :

- Un guide méthodologique, afin de faciliter le recensement des risques professionnels,
- Un outil informatique, permettant de faire un recensement par situation de travail et par métier, et d'exploiter des cartographies de risque, et d'identifier ainsi les risques en zone critique importante nécessitant une intervention prioritaire en matière de réduction des risques professionnels.

Cette démarche très complète permet à chaque personne de s'exprimer sur sa perception des risques professionnels et de les graduer en terme de fréquence et de gravité.

La mise à jour de ce document et des fiches d'actions prioritaires, qui découlent de l'identification des risques les plus importants, constitue un temps important de la politique de gestion des risques de l'UGECAM Ile de France.

ENGAGEMENT : L'UGECAM Ile de France s'engage à compléter le questionnaire d'évaluation de son document unique afin d'améliorer l'évaluation des risques psycho-sociaux au sein de l'organisme.

ECHEANCE : Pour le document unique de recensement des risques professionnels 2011.

■ ARTICLE 5 : LA PREVENTION CONTRE LES CONDUITES ADDICTIVES

Par décret du 15 novembre 2006, le dispositif mis en place par la loi du 10 janvier 1991, dite Loi EVIN, relative à la lutte contre le tabagisme, a été renforcé.

Si la réglementation a pour objectif principal de lutter contre le tabagisme, dans le cadre d'une problématique de santé publique nationale, la loi recherche également la protection des non fumeurs dans leur quotidien, au regard des risques causés par une exposition au tabagisme passif, à la fois en termes de cancers, pathologies cardio-vasculaires et autres pathologies respiratoires.

Ainsi, à compter du 1er février 2007, il est totalement interdit de fumer dans tout local à usage collectif.

Les circulaires du 29 novembre 2006, relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif et à l'interdiction de fumer pour les personnels et les élèves dans les établissements d'enseignement et de formation, et la circulaire du 8 décembre 2006, relative à la mise en œuvre des conditions

MOC
cl LB YG

BB

d'application de l'interdiction de fumer dans les établissements de santé, sont venues apporter des précisions complémentaires.

De manière générale l'UGECAM Ile de France entend clairement afficher un principe de lutte contre les addictions, tant en matière de tabac, que d'alcoolisme ou autre dépendance chimique.

Des journées d'informations seront organisées dans les établissements sur les différents types d'addictions

Indicateurs : Nombrer de journées d'information réalisées

■ ARTICLE 6 : LA MISE EN PLACE DES CHSCT DE POLE

Par accord d'entreprise en date du 10 septembre 2009, la Direction et les partenaires sociaux de l'UGECAM Ile de France ont convenu d'implanter le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail au niveau de chaque pôle d'activité.

Initialement implanté au niveau de l'UGECAM Ile de France, le CHSCT ne répondant plus parfaitement aux besoins des établissements, une réflexion a été conduite, mettant en évidence la nécessité de conduire l'implantation des CHSCT au niveau local de chaque pôle d'activité, afin qu'ils puissent intervenir au plus proche des situations de travail effectif des salariés.

Cette implantation s'est concrétisée lors des élections de renouvellement des CHSCT le 10 septembre 2009.

Depuis, les CHSCT de pôle ont commencé à fonctionner, les membres élus ont été formés, les directeurs de pôle et les services RH ont également été accompagnés dans la phase d'installation des CHSCT.

Enfin, a été instauré un CHSCT de coordination pour l'ensemble de l'UGECAM Ile de France, composé des secrétaires et secrétaires adjoints des CHSCT de pôle, permettant d'avoir une vision globale et pouvoir afficher des axes de préventions généraux pour l'ensemble des CHSCT.

Le présent accord étant fortement en lien avec les compétences d'attribution des CHSCT, il est important de souligner que chaque CHSCT de pôle s'est impliqué par la participation aux séances de négociation d'un de ses membres, ainsi que par la contribution de l'ensemble de ses membres avec le service RH à l'élaboration du bilan.

INDICATEUR DE SUIVI :

- Nombre d'élus et de professionnels formés,
- Nombre d'heures de délégation utilisées par pôle.

■ ARTICLE 7 : LES BILANS DES ACTIONS CONDUITES PAR POLE EN MATIERE D'HYGIENE DE SECURITE ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ces bilans prévus par l'accord de méthode ont été réalisés par les CHSCT de pôle et les services RH et qualité de chaque pôle.

Le travail conduit sur l'ensemble des pôles a permis de pointer les axes de préventions majeures, qui au cours des dernières années ont fait l'objet d'actions de la part des établissements ou du pôle, ou même de l'UGECAM Ile de France.

Ce bilan a permis de déterminer les actions les plus positives et celles laissant une marge d'amélioration.

cl MOC LB BB YG

Chaque groupe de travail a laissé une marge d'amélioration certaine et a fait des préconisations qui recoupent celles retenues par l'UGECAM Ile de France et les partenaires sociaux dans le présent plan santé.

■ ARTICLE 8 : LE BAROMETRE SOCIAL INSTITUTIONNEL

L'UCANSS a souhaité mettre en place un Baromètre Social Institutionnel afin de mieux connaître les perceptions et les attentes des agents des différentes branches sur leur cadre de travail.

L'objectif de ce baromètre social était d'avoir une connaissance approfondie du climat social de son organisme, de pouvoir nourrir le dialogue social, mais également de pointer les axes d'améliorations possibles.

L'UGECAM Ile de France s'est inscrite volontairement dans cette démarche institutionnelle et a donc conduit le Baromètre Social en 2009 et en 2010 au sein de ses établissements.

Le Baromètre Social 2009 a recueilli un taux de participation de 22%.

Si ce taux de participation n'est pas aussi élevé que la Direction de l'UGECAM Ile de France l'aurait souhaité, pour autant la structure de l'échantillon du personnel ayant répondu permet d'avoir une vision assez transversale de l'opinion des salariés.

67% du personnel est satisfait de son travail et plus particulièrement de ses avantages sociaux, de ses relations avec ses collègues, de la nature et du contenu du travail, des horaires de travail, de l'ambiance au sein du service, des relations avec son supérieur hiérarchique direct et de l'équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle.

Si 80% du personnel estiment que la charge de travail est importante, 81% l'estiment variée, 77% adaptée à ses compétences, 73% motivant.

Cependant, il a été constaté une détérioration de la charge de travail pour 58%, de l'organisation du travail de l'équipe pour 48%, de la nature et du contenu du travail pour 40% et de l'ambiance du travail dans son service pour 39%.

Les relations avec le public accueilli au sein des établissements de l'UGECAM Ile de France restent stables ou s'améliorent à hauteur de 85%, et ce, même s'il est constaté de temps et temps des difficultés avec ce même public.

En majorité, il s'agit de situations de mécontentement des patients ou des personnes prises en charge au sein de nos établissements.

Si 78% du personnel estiment que leur supérieur hiérarchique leur fait confiance, 51% estiment recevoir de sa part des informations nécessaires à la réalisation de son travail.

A l'issue de ce baromètre social, les axes de progrès suivants ont pu être identifiés :

- Améliorer l'organisation du travail de l'équipe,
- Améliorer la capacité du manager direct à accompagner les changements et à associer ses équipes dans les projets de service,
- Améliorer l'information et la communication par l'organisme à toutes les strates de l'UGECAM Ile de France.

ENGAGEMENT : Les actions proposées dans le présent plan santé contribueront à l'amélioration de ces différents axes.

Moc el

LB Yo BB

■ ARTICLE 9 : LES PRINCIPAUX INDICATEURS PERMETTANT D'EVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS

L'UGECAM Ile de France, afin de disposer de premiers éléments d'analyse en vue de proposer des actions correctives et préventives pour améliorer la santé au travail, a recensé des indicateurs conformément aux prescriptions de l'INRS en la matière.

■ L'absentéisme pour raison de santé

L'UGECAM Ile de France a un taux d'absentéisme pour raison de santé, au cours de l'année 2009, de 7% en moyenne, avec un pic à 8,11% au mois de janvier.

Ce taux d'absentéisme est calculé sur la base des absences pour maladie, enfant malade, accident du travail, affections de longue durée, maladies professionnelle, et congés sans solde.

Pour les seules absences exclusivement pour maladie, donc hors enfant malade et hors accident et maladie professionnelle, ce taux d'absentéisme est de 5,82%.

Il est ainsi inférieur au taux d'absentéisme dans la fonction publique qui est de 6% en moyenne nationale.

A l'inverse, il est supérieur au taux d'absentéisme national du secteur de la santé privé qui se situe aux alentours de 5,16%.

Le taux d'absentéisme lié à un accident ou à une maladie professionnelle est de 1,01% pour l'UGECAM Ile de France.

■ Les accidents de travail

Concernant les accidents du travail, il en a été recensé 236 pour l'année 2008 et 272 pour l'année 2009.

Cela représente en moyenne 3 600 jours d'arrêts par an.

Sur ce nombre d'arrêt de travail : 64 en 2008 et 71 en 2009 sont bénins et n'ont, par conséquent, donnés lieu qu'à un enregistrement sur le registre des accidents bénins et non pas à une déclaration auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

La grosse majorité de ces accidents est due à des chutes ou à des faux mouvements.

■ Les mouvements de personnel

Les indicateurs liés aux mouvements du personnel montrent que le taux de rotation reste constant à hauteur de 1,1 et que le nombre des départs global pour l'UGECAM Ile de France se situe entre 330 et 379 pour les années 2007 à 2009.

Par contre, il est intéressant de constater que les démissions sont en nette baisse. De 121 en 2007, elles sont passées à 90 en 2008, puis à 71 en 2009.

Les fins de CDD sont largement majoritaires, plafonnant à 140 pour 2009.

Il y a en moyenne 30 postes non pourvues à l'UGECAM Ile de France par mois.

■ Les relations sociales

Concernant les relations sociales dans l'entreprise, l'ensemble des représentants du personnel utilise des heures de délégation, que ce soit au niveau des Délégués du Personnel, du Comité d'Entreprise, des Délégués Syndicaux ou des CHSCT.

L'ensemble des établissements respecte la réglementation en matière de réunion des délégués du personnel, et du CHSCT du Comité d'Entreprise.

Au cours de l'année 2009, le dialogue social avec les partenaires sociaux a conduit à la signature de 3 accords d'entreprise : l'accord GPEC le 6 février 2009, l'accord sur l'implantation géographique des CHSCT en septembre 2009, et un accord sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel et une Charte d'Utilisation des Nouvelles Technologies à l'UGECAM Ile de France le 6 juillet 2009.

Au-delà du constat positif, il est cependant important de poursuivre des efforts dans l'amélioration de la santé au travail afin de limiter l'impact des risques professionnels mais également d'améliorer la situation de chaque salarié à son poste de travail.

ENGAGEMENT : L'UGECAM Ile de France proposera annuellement un relevé des différents indicateurs détaillés ci-dessus, afin de pouvoir disposer d'un état comparatif chronologique de l'impact de ses actions en vue d'améliorer la santé au travail.

Dans la mesure du possible, une comparaison sera faite avec un indicateur national comparable.

■ ARTICLE 10 : LA REALISATION D'UN DIAGNOSTIC SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'UGECAM Ile de France s'engage à nouveau, le premier appel étant resté infructueux, à faire réaliser un diagnostic permettant d'établir un état de l'existant en matière de risques liés aux conditions de travail à l'UGECAM Ile de France. Ce diagnostic devra intégrer les risques psycho sociaux au travers des quatre facteurs de tension ci-après énumérés :

- Les facteurs liés aux relations de travail,
- Les facteurs liés aux exigences des salariés vis-à-vis de leur travail, à la politique en place dans l'entreprise,
- Les facteurs liés aux exigences du travail, à la nature des tâches ou à l'organisation du travail,
- Les facteurs liés à un vécu difficile des changements.

Le champ géographique et fonctionnel de ce diagnostic : Au regard de la diversité des prises en charge, il est convenu de faire procéder au diagnostic sur cinq sites géographiques différents.

Ainsi, il a été déterminé d'un commun accord des sites et services suivants :

- Le CERRSY (Rambouillet) : le service de soins
- Le Centre de Réadaptations de Coubert : Le service Ressources Humaines
- L'ITEP le Coteau : 1 unités de vie de l'internat 1 unité du semi internat
- Le Centre Réadaptation Professionnel d'Aubervilliers : le service qualifiant.
- Le Prieuré : le service de soins.

Les parties conviennent que ces différents sites permettront de disposer de préconisations adaptées à l'ensemble de nos métiers et de nos structures, qui pourront être intégrées dans le plan santé de l'UGECAM Ile de France.

MOC el LB YG BB

La durée et la période de réalisation du diagnostic : L'UGECAM Ile de France s'engage, à l'issue de la signature du présent accord, à diffuser le cahier des charge de cette prestation de diagnostic à plusieurs cabinets reconnus pour leur compétences objectives dans le domaine des risques psychosociaux, et notamment à l'ARACT d'Ile de France.

Les règles de réalisation du diagnostic : Ces travaux seront menés en étroite collaboration avec les Direction d'établissements, les médecins du travail et les CHSCT, acteurs incontournables d'une telle démarche.

L'UGECAM Ile de France s'engage à remettre au cabinet retenu l'ensemble des indicateurs et publications pertinents pour la bonne réalisation de sa mission.

Les résultats feront l'objet d'une restitution commune à l'ensemble de l'équipe de négociation.

Ils pourront donner lieu à la conclusion d'un avenant négocié, venant compléter le présent accord.

ECHEANCE : Ce diagnostic, initialement prévu dans l'accord de méthode signé le 25 février 2010, n'ayant pu se réaliser pour des motifs extérieurs à la volonté de l'UGECAM Ile de France, sera réalisé et restitué au cours de la première année de réalisation du plan santé, soit avant la fin de l'année 2011.

Moc

cl LB BB YG.

Titre 3 – La prévention et la régulation des risques physiques

L'activité de prise en charge sanitaire et médico-sociale réalisée au sein des établissements de l'UGECAM Ile de France engendre des risques professionnels physiques. Si de nombreuses actions préventives et curatives ont été conduites au cours des années 2000-2010, certains axes sont à maintenir et d'autres à proposer.

La médecine du travail ainsi que la mission d'ergonome mise en place à l'article 16 du présent accord constitueront des supports privilégiés pour réduire les risques professionnels ci-après visés.

ARTICLE 11 : LE RISQUE PROFESSIONNEL LIE A LA MANUTENTION OU A LA MANIPULATION DE CHARGES LOURDES.

Plusieurs catégories de personnes sont particulièrement exposées à ce risque : les professionnels soignants, qui de part leur mission sont amenés à porter ou manipuler les patients, et les personnels logistiques.

L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE SUR QUATRE AXES :

- Le maintien des cycles de formation internes au port de charge et à la manutention des charges inertes, et la mise en place d'un cursus de remise à niveau au maximum tous les 4 ans.
- L'entretien du matériel de manutention et la traçabilité de cet entretien.
- La mise en place d'une mission de formateur itinérant : son rôle sera de venir au sein des services afin de pouvoir corriger les gestes et postures des personnels directement sur le terrain, au moment même de la réalisation des actions de manutention ou de manipulation.
- Acquisition ou adaptation de matériel adapté.

INDICATEURS : Nombre de personnes formées annuellement, nombre d'accidents liés à la manutention, nombre de jours d'arrêt de travail liés à ces accidents.

ARTICLE 12 : LE RISQUE PROFESSIONNEL LIE A LA CIRCULATION ROUTIERE DES PERSONNELS

Quelque soit l'activité réalisée, le personnel des établissements et du siège circule de manière occasionnelle ou régulière en voiture pour des raisons professionnelles (transports de personnes, de matériel, déplacements sur sites, etc...).

Le territoire géographique d'implantation des établissements, circonscrit à une seule région (distance maximum de 100 km), a permis, dès la création de l'UGECAM Ile de France, d'impulser une dynamique de rencontre et de synergie entre les professionnels de l'organisme qui ne se connaissaient pas auparavant, et a contribué de manière significative à la création d'un sentiment d'appartenance à cette nouvelle entité.

Cependant, il est important de prendre en compte les risques routiers encourus.

Par exemple, la conduite d'enfants ayant des troubles du comportement pour les ITEP, ou bien la circulation des équipes d'entretiens et de maintenance d'un pôle, ou encore certaines modalités

MOC el LB YG BB

d'organisation du travail implique une vigilance accrue sur les risques routiers afin de préserver la vigilance au volant, l'intégration des conditions de trafic routier en Ile de France, ou encore les risques de violence.

AUSSI, L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE dans le cadre de « l'éducation routière tout au long de la vie » :

- A proposer aux salariés concernés de participer à une journée de prévention routière
- A communiquer sur le site national dédié à la prévention routière : www.risqueroutierprofessionnel.fr
- Se rapprocher de la compagnie d'assurance de l'UGECAM Ile de France pour les véhicules terrestre à moteur, afin de pouvoir proposer conjointement des stages de formations au transport de personnes.
- Disposer d'une flotte automobile adaptée aux déplacements et aux missions à réaliser, notamment quant aux options de sécurité. Pour l'HAD, l'UGECAM Ile de France s'engage à fournir un train de pneu neige par véhicule.
- S'assurer de l'entretien régulier et de sa traçabilité, de l'ensemble des véhicules de sa flotte automobile.
- Evaluer et améliorer les éclairages et signalisations des voies de circulation au sein de ses établissements.

ECHEANCE : 2011

ARTICLE 13 : LE RISQUE PROFESSIONNEL CHIMIQUE ET BIOLOGIQUE

Les personnels soignants sont particulièrement exposés à ce risque professionnel, mais il en est également de même pour certains métiers autres (prothésistes, personnel d'entretien, etc...)

Il est donc important de pouvoir développer des axes de maîtrise des risques infectieux ou bien des risques liés à l'utilisation de produits toxiques.

L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE :

- A poursuivre la prise en compte de la protection du personnel soignant dans l'élaboration des protocoles de soins, particulièrement s'agissant du risque infectieux et la présentation au CLIN compétent des protocoles pour avis,
- La poursuite des formations sur la prévention des accidents d'exposition au sang,
- S'assurer des vaccinations obligatoires des personnels de santé,
- S'assurer dans chaque local où se trouvent entreposés des produits toxiques :
  - de l'affichage des fiches techniques correspondantes et de leur mise à jour,
  - de la pose d'étiquettes préventives sur les produits,
- S'assurer de la sensibilisation du personnel à la manipulation de ces produits toxiques et faire des contrôles aléatoires,
- Réaliser régulièrement les analyses d'hygiène sur l'eau et les surfaces en général.
- Mettre en place des actions de sensibilisation du personnel aux risques chimiques et biologiques,
- S'assurer de l'affichage et la mise à jour du numéro du centre anti poison dans les lieux d'utilisation des produits toxiques,
- S'assurer de la présence du matériel de protection adapté.

ECHEANCE : 1er semestre 2011.

MOC

cl LB BB YG

Titre 4 – Le Maintien dans l'emploi

Comme il est souligné dans le préambule, l'UGECAM Ile de France a toujours eu à cœur de maintenir dans l'emploi les professionnels qui rencontrent des difficultés physiques à tenir leur poste de travail du fait d'un accident ou d'une maladie professionnelle, ou bien encore du fait de l'usure professionnelle qui frappe certaines professions particulièrement.

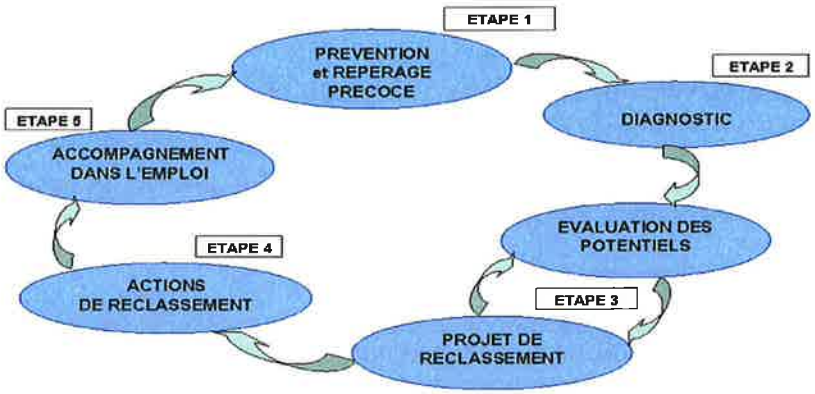
En 2004, elle a ainsi mis en place un dispositif visant à accompagner le reclassement professionnel par l'ensemble des compétences nécessaires à une analyse complète de la situation de chaque salarié concerné.

En 2010, l'UGECAM Ile de France souhaite réaffirmer fortement cet engagement qui est le sien depuis 6 ans.

■ ARTICLE 14 : LES CELLULES MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Afin de pouvoir étudier et traiter chaque situation de reclassement professionnel ou de maintien dans l'emploi, un processus de modélisation de traitement de ces situations a été élaboré.

MODELISATION DU PROCESSUS DE RECLASSEMENT



Afin que ce travail soit fait de manière complète et exhaustive, il a été créé en 2004 – 2005 au sein de chaque établissement, soit au niveau opérationnel, une cellule maintien dans l'emploi dont la composition est à géométrie variable : le responsable RH, le cadre de proximité du salarié concerné, le salarié, le médecin du travail, l'assistante sociale du personnel, etc.

Le salarié pourra demander à être accompagné d'un délégué du personnel.

Les objectifs de ce dispositif restent aujourd'hui d'actualité et sont réaffirmés par l'UGECAM Ile de France comme un engagement :

- Repérer les problématiques, et proposer un diagnostic,
- Réaliser l'évaluation et la définition du projet du salarié,
- Accompagner le retour du salarié vers un nouvel emploi ou un emploi aménagé.

La cellule maintien dans l'emploi devra être systématiquement réunie dans tous les cas de maintien dans l'emploi.

cl MOC LB YG BB

Le médecin du travail devra être systématiquement convié en tenant compte de l'organisation de sa présence sur l'établissement dans la mesure du possible. A défaut de disponibilité, son avis médical sur le reclassement ou sur les aménagements de poste devra être recueilli.

Il en sera de même du CHSCT dans le cadre de l'article L 4612-11 du code du travail.

A l'issue du reclassement ou de l'aménagement de poste, une fiche de poste actualisée sera remise au salarié concerné.

ARTICLE 15 : LE ROLE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL EN ENTREPRISE

Conseiller de l'employeur, des salariés et de leur représentant, le médecin du travail est un acteur clef de la politique de prévention des risques professionnels.

Les services de médecine du travail comptent également des compétences en prévention des risques professionnels (ergonome, psychologue etc.)

L'UGECAM Ile de France adhère à plusieurs services interentreprises de médecine du travail pour ces établissements et le siège.

Si le rôle du médecin du travail est essentiellement préventif, il peut également intervenir en régulation de problématiques de santé individuelle et collective.

L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE :

- Chaque direction d'établissement et le médecin du travail se rencontreront annuellement afin de partager un bilan, et de se transmettre les informations nécessaires à une meilleure compréhension de notre activité et de nos métiers,
- Le médecin du travail sera systématiquement consulté en cas d'aménagement d'un poste de travail ou d'un reclassement professionnel pour inaptitude professionnelle,
- Le médecin du travail sera consulté sur les conditions collectives et individuelles de travail.

ECHEANCE : Janvier 2011.

ARTICLE 16 : UN ERGONOME

Dans le cadre d'une mission générale de recherche d'amélioration de la santé au travail, la démarche de prévention des risques professionnels doit intégrer des missions d'ergonomie au travail.

Ainsi, afin de compléter le dispositif de maintien dans l'emploi, l'UGECAM Ile de France a mis en place une mission d'ergonomie du poste de travail au bénéfice de ses salariés.

Cela permet:

- Un apport en conseil pour les aménagements de postes de travail,
- La recherche de mode de financement et la réalisation de dossier de demande de subvention,
- La recherche de références techniques afin d'apporter des solutions adaptées à chaque situation.

el MOC LB BB YG

ENGAGEMENT :

- Cette mission confiée à un ergonome spécialisé dans les situations professionnelles de notre secteur d'activité sera confirmée et élargie à l'ensemble des établissements.
- Une communication adaptée et actualisée sera diffusée aux différents interlocuteurs du maintien dans l'emploi.
- Il devra être systématiquement sollicité dans les situations d'inaptitude partielle au poste de travail.
- Il sera réalisé des actions de sensibilisation sur les risques professionnels liés aux gestes et postures.

cl MOC LB YG MN BB

Titre 5 – La prévention et la régulation des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont aujourd'hui reconnus comme un problème de santé publique. Ils recouvrent le stress, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, les violences, la souffrance et le mal-être au travail.

Ainsi, l'amélioration de la santé psychologique au travail ne doit pas se limiter à la gestion du stress professionnel (voir définitions en annexe 1).

Ils peuvent être générés par des tensions liées :

- Aux contraintes du travail (ex : monotonie, surcharge ou sous charge de travail, tâches pénibles, environnement physique défavorable, etc.)
- Aux valeurs et exigences du salarié, (ex : décalage entre le travail demandé et les valeurs du salarié, manque de reconnaissance, etc.)
- Aux changements des contextes du travail (ex : changement organisationnel complexe, environnement socio-économique difficile, etc.)
- Aux relations et comportements des individus (ex : difficultés relationnelles avec son encadrement, manque d'esprit d'équipe, etc.)

Intégrant ces éléments dans leur réflexion, l'UGECAM Ile de France et les partenaires sociaux souhaitent proposer des dispositifs visant l'amélioration des modes de management, d'organisation et de vie sociale dans l'organisme, avec un enjeu qui est principalement le bien-être des salariés dans leur travail, valorisés comme ressource principale de l'organisme contribuant, chacun à son niveau, à la performance de la prise en charge réalisée dans les établissements.

CHAPITRE 1 - DISPOSITIFS VISANT A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL :

ARTICLE 17 : DES TEMPS D'ECHANGES DEDIES

Ecouter, échanger et partager sont indispensables dans la vie professionnelle. Le dialogue permet de se confronter à d'autres pratiques, à partager les difficultés, à rechercher des conseils adaptés, à évoluer professionnellement.

L'instauration ou la préservation de temps réservé au dialogue est par conséquent une nécessité.

En conséquence, **L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE :**

- A maintenir ou créer dans les établissements des groupes de supervisions des pratiques professionnelles permettant aux équipes de confronter leurs méthodes sous la conduite d'un animateur extérieur à l'organisme.
- A mettre en place des groupe de paroles dans les établissements en cas de difficultés chroniques ou ponctuelles. Ces groupes, dont la nécessité est souvent non pérenne, doivent constituer un lieu d'expression libre où chacun peut faire part de ses réflexions, interrogations et positions. La mise en place de ses groupes de paroles se fera sur

Moc cf LB BB

décision de la direction de l'établissement ou du pôle ou sur demande d'un cadre ou de plusieurs salariés. Idéalement les groupes de paroles seront conduits par une personne extérieure à l'UGECAM.

- A mettre en place des actions de sensibilisation des personnels aux risques psychosociaux, par le biais de séminaires.

INDICATEUR : Nombre de réunions et nombre de participants.

ECHEANCE : 1er semestre 2011 et/ou ponctuellement en fonction des besoins.

ARTICLE 18 : LA REGULATION DES COMPORTEMENTS

Les incivilités peuvent prendre la forme :

- D'agressions verbales (injures, insultes, menaces),
- D'agressions comportementales (harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, destructions et dégradations),
- D'agressions physiques.

Article 18-1 : La protection contre les actes d'incivilités

Les risques psychosociaux comptent parmi eux les incivilités, le harcèlement et la violence interne ou externe.

Il est important de rappeler que la prévention de ces comportements doit être la préoccupation de chacun dans une logique de respect d'autrui.

Dans notre secteur d'activité, les incivilités et actes de violences peuvent provenir :

- Des personnes prises en charge,
- De leur famille,
- D'autres salariés.

Afin de prévenir et gérer efficacement ces situations, **L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE A** :

- Mettre en place dans chaque établissement un groupe de 1ère intervention qui pourra prendre le relais des équipes en place dans la gestion d'une situation conflictuelle violente,
- Poursuivre les actions de formations relatives à la gestion des situations difficiles,
- Poursuivre les actions de formation relative à la bientraitance quelque soit la prise en charge réalisée,
- Mettre en place dans chaque établissement un système de traçabilité des incivilités ou violences constatées (système d'enregistrement similaire à celui des événements indésirables). Cet enregistrement sera transmis aux RRH de l'établissement pour analyse de la situation.

INDICATEUR : Nombre d'incivilités enregistrées dans le système de traçabilité.

ECHEANCE : Récurrente.

d MOC LB YG BB

■ Article 18-2 : Les règles de courtoisie

L'UGECAM Ile de France et les partenaires sociaux souhaitent rappeler à chacun l'importance, d'adopter un comportement respectueux en toutes circonstances, à l'oral comme à l'écrit.

Le respect du rôle et du positionnement de chaque salarié contribue à structurer les relations humaines dans l'entreprise.

Toute attitude susceptible de provoquer une situation constante de mal-être au travail ou une discrimination quelconque pourra conduire à une sanction disciplinaire de l'employeur.

■ Article 18-3 : Le traitement de situations de mal être au travail

Les situations de mal être au travail peuvent être avérées ou seulement présumées.

Afin de permettre à l'UGECAM Ile de France en sa qualité d'employeur de traiter de ces situations, les salariés peuvent aviser les personnes suivantes en cas situations présumées de mal être collectif ou individuel :

- L'encadrement de proximité,
- Un représentant de la direction
- Un représentant du personnel,
- Le médecin du travail,
- L'assistante sociale du personnel.

L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE A :

- Prendre en considération tous les signalements d'une situation de mal être au travail, d'incivilité, de stress ou de harcèlement,
- Protéger la / les personnes qui se disent victimes et le cas échéant, si nécessaire prendre les mesures d'urgence,
- Procéder aux investigations utiles pour déterminer les facteurs causaux et les responsabilités et s'assurer de la réalité des faits,
- Décider des mesures à mettre en œuvre.

L'UGECAM Ile de France entend rappeler :

Que toute personne concernée est tenue à une obligation de confidentialité et de neutralité dans le traitement de ces situations.

■ ARTICLE 19 : L'EQUILIBRE VIE PRIVEE/ VIE PROFESSIONNELLE

Les parties au présent accord conviennent de l'importance de créer un environnement de travail qui permette à tous les employés d'exploiter pleinement leurs capacités. La réalisation de cet objectif passe obligatoirement par des conditions de travail favorables à la fois à la vie professionnelle et à la vie personnelle des salariés.

Aujourd'hui, les salariés sont à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Il existe différents modes de régulation de cet équilibre : l'organisation du temps de travail ou encore les congés pour raison familiale.

La convention collective nationale du travail du personnel des organismes de sécurité sociale prévoit de nombreux dispositifs visant à favoriser la préservation de cet équilibre :

MCC LB BB

- Le temps partiel choisi,
- Le congé maternité supplémentaire,
- Les congés pour évènement familiaux.

L'UGECAM Ile de France entend veiller à ce que les changements dans l'organisation du travail et dans les temps de travail tendent vers la conciliation des besoins individuels personnels des salariés avec les besoins collectifs de fonctionnement de l'activité, pouvant à ce titre, concevoir des organisations adaptées à leur activité, aux personnes prises en charge et à la lourdeur des patients.

En outre, toute absence génère une déperdition d'information qu'elle soit relative à des changements dans l'organisation, ou bien à des mouvements des personnes prises en charge, ou encore un évènement exceptionnel. Il est donc important de permettre aux personnes de combler ce décalage d'information par rapport au reste de leur équipe. Il pourra être mis en place un dispositif d'accueil des personnes absentes pour raison de santé ou familiales afin de les tenir informées des changements intervenus au cours de leur absence et des moyens mis en place.

Les personnes de retour absence de longue durée (ex : absence maladie de plus de 4 mois, congé maternité, de congé parental d'éducation ou congé sabbatique) seront en outre systématiquement accompagnées lors de leur reprise d'activité.

ARTICLE 20 : LA RESOLUTION DES PROBLEMES MINEURS QUOTIDIENS

Les conditions de travail matérielles peuvent être polluées par des difficultés récurrentes mineures, qui une fois résolues permettent de retrouver un confort et du temps au travail pour le cœur de la mission de chacun.

L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE :

- A mettre en place dans chaque établissement un système visant à la résolution des problèmes matériels récurrents. Sur alerte d'un ou plusieurs salariés, le directeur de l'établissement pourra constituer un groupe de travail ayant pour mission de proposer une ou plusieurs solutions visant à la résolution du problème identifié. Limité dans le temps, ce groupe, dont les agents de terrain font parti, sera composé des personnes ressources identifiées comme compétentes pour la mission confiée. Les résultats du groupe et la décision prise par la direction de l'établissement seront communiqués aux équipes.

- A mettre en place un système de traçabilité des résolutions réalisées, inscrire un nouvel indicateur dans le BHSCT afin de valoriser les travaux conduits et en informer les membres des CHSCT de Pôle

ECHEANCE : fin 2010

el MOC LB YG BB

CHAPITRE 2 – LES DISPOSITIFS VISANT A RETROUVER LE SENS DU COLLECTIF ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

ARTICLE 21 : ACCOMPAGNEMENT DU MANAGEMENT :

L'encadrement supérieur fixe les orientations générales, les communique et accompagne l'encadrement de proximité dans leur mise en œuvre sur le terrain.

Le manager de proximité organise le collectif de travail et prend les décisions au plus près des salariés. En sa qualité de responsable hiérarchique, il constitue un lien structurant, un relais entre la direction et les salariés.

Il occupe ainsi une place prépondérante dans l'organisation sociale de l'organisme et son rôle de régulation est incontournable.

L'UGECAM Ile de France et les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'accompagner l'encadrement de proximité de l'organisme afin :

- Qu'ils puissent s'approprier pleinement les orientations stratégiques et leurs implications opérationnelles dans leurs services, afin de pouvoir répondre concrètement aux interrogations de leurs équipes
- Qu'ils puissent réaffirmer leurs compétences décisionnelles et non pas seulement d'exécution. Retrouver cette autonomie de décision pour les activités opérationnelles dont ils assument la responsabilité est incontournable afin de les repositionner légitimement face à leur équipe, et non pas seulement en explication d'une décision de la direction.

AFIN D'ATTEINDRE SES OBJECTIFS, L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE :

- A réaliser des séminaires de cadres (cœur de métier et fonction support) : temps d'appropriation et d'échanges sur l'actualité de notre secteur d'activité et leur rôle dans un environnement changeant et contraint. Ces séminaires pourront être réalisés inter établissements ou bien au sein d'un même établissement.
- A mettre en place des tableaux de bord d'activités simples leur permettant de communiquer avec leur équipe sur l'activité à laquelle chacun aura contribuée,
- A leur transmettre des informations régulières et indispensables pour contribuer aux objectifs de leur établissement, au cours de temps d'échanges dédiés réguliers,
- A maintenir les formations au management sur des thèmes spécifiques sur lesquels ils peuvent se sentir en difficulté : la conduite de réunion de service, comment communiquer de manière efficiente, la gestion des conflits au sein de l'équipe, la responsabilité sociale, etc.

INDICATEURS :

- Nombre de séminaires organisés,
- Nombre de formations thématiques organisées au bénéfice des managers.

ECHEANCE : Fin 2010

cl MOC LB BB

ARTICLE 22 : L'APPLICATION DE LA METHODE DE GESTION DE PROJET AUX DOSSIERS D'EVOLUTION D'ORGANISATION

Le contexte actuel de réforme du domaine de la santé, la concurrence entre les acteurs de la prise en charge, la modification des règles budgétaires dans un système économique contraint, implique une adaptation constante et régulière de nos organisations tant dans nos établissements sanitaires que médico-sociaux.

Cela implique des modifications d'organisation du travail et des conditions de travail elles-mêmes.

Si ces modifications sont incontournables, l'UGECAM Ile de France s'engage à appliquer une méthode de gestion de projet aux réorganisations conduites. Devront systématiquement être intégrés une phase participative des équipes, des points d'étape réguliers ainsi qu'une présentation des décisions prises.

Ainsi, l'impact social et humain lié aux changements sera pris en compte.

ARTICLE 23 : RECREER DES MOMENTS DE CONVIVIALITE PROFESSIONNELLE

La construction du lien social dans l'organisme permet de créer un nouvel équilibre, de contribuer à l'intérêt et l'épanouissement professionnel.

De fait, la vie professionnelle occupe une place importante dans la vie sociale de chacun. Il est donc important de préserver des moments de convivialité professionnelle qui permettent aux personnels de se retrouver sur des sujets différents de leur quotidien.

AINSI, L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE A :

- Préserver ou initier dans chaque établissement ou inter-établissement, une fête annuelle,
- Développer des manifestions sportives, artistiques ou culturelles inter établissements ou inter-UGECAM,
- Créer une publication supplémentaire. Distincte de la « lettre des salariés », elle visera l'aspect plus local de la vie des établissements et ludique. Elle impliquera la participation des chargés de communication des établissements.

ECHEANCE : 1er semestre 2011.

MOC LB YG BB

Titre 6 – Vie de l'accord et publicité

ARTICLE 24 – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur au jour de son agrément.

ARTICLE 25 - REVISION

Les parties conviennent de s'en remettre aux dispositions légales.

ARTICLE 26 - SUIVI DE L'ACCORD

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances de représentation du personnel existantes à l'UGECAM Ile de France, les parties signataires de l'accord décident de mettre en place une commission de suivi du présent accord :

- Rôle :

- Suivi de la réalisation des différents objectifs posés dans le présent accord.

- Composition :

- La Direction de la structure UGECAM Ile de France

- Les Organisations Syndicales signataires du présent accord, représentées par leurs délégués syndicaux.

- Périodicité : Deux fois par an la première année, puis une fois par an

- Contenu :

Les tableaux de bord mis en place par la direction de l'UGECAM Ile de France seront communiqués et un bilan sera présenté une fois par an.

ARTCILE 27 - PUBLICITE

Le présent accord sera soumis aux règles de publicité légale :

- DIRECCTE
- Conseil de Prud'hommes

Fait à Paris, le 3 septembre 2010

cl
MOC LB BB JH

YG

Signatures

La Direction de l'Organisme	

Les organisations syndicales	
C.F.D.T	
C.F.E – C.G.C	BEAUMANOIR Laure
C.G.T	M. Odile Coffer
U.G.I.C.T – C.G.T.	CHARTON Liliane
C.G.T. – F.O.	
S.N.F.O.C.O.S.S.	

Annexe 1 _ Définitions

■ DEFINITION DES ACCIDENTS OU MALADIES PROFESSIONNELLES

- **Accidents du travail** : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise

- **Maladie professionnelle** : Maladie qui est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou qui résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

- **Accident de trajet** : Est considéré comme accident de trajet, l'accident survenu au salarié pendant le trajet aller et retour :

  - entre son lieu de travail et sa résidence principale ou une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité, ou tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;

  - entre son lieu de travail et le restaurant, la cantine, ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

  Le trajet doit avoir lieu dans un temps « normal », c'est-à-dire avant et après les heures de travail, sauf heures supplémentaires réclamées par l'employeur.

  Enfin, il doit s'agir d'un itinéraire « normal » c'est-à-dire du trajet le plus direct. En principe, le trajet ne doit pas être interrompu ou détourné. Le détour et l'interruption seront admis s'ils sont justifiés par l'emploi, par le covoiturage et par des nécessités de la vie courante telles que l'achat de nourriture ou des soins médicaux

■ DEFINITION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle. Ils affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres et de la colonne vertébrale. Les TMS s'expriment par de la douleur mais aussi, par de la raideur, de la maladresse ou une perte de force.

■ DEFINITION DU HANDICAP

Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou

MDC LB BB MM YG

définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

■ DEFINITION DE LA NOTION DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

■ DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il existe différents risques psychosociaux. On peut citer, notamment :

- **Le stress au travail** qui apparaît comme le principal et le plus fréquent. On parle de stress au travail lorsqu'il existe « un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement professionnel, et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ». Cette définition est celle posée par les partenaires sociaux, au niveau européen, dans l'accord cadre du 8 novembre 2004 sur le stress au travail.

- **Le harcèlement moral** qui est défini dans le code du travail à l'article L 1152-1 « comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Il s'agit donc d'agissements dont la répétition peut affecter gravement le salarié sans que tous les comportements agressifs ou les pressions relèvent du harcèlement.

- **Les incivilités, les agressions physiques ou verbales, les violences.** L'accord cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail définit les différentes formes de violences au travail. Il peut s'agir de violences physiques sur les biens et/ou les personnes (*agressions provenant d'un usager, vols…),* de violences concernant des salariés « entre eux » (*remarques méprisantes, rivalités entre équipes…)* ou plus psychologiques (*domination, intimidation, persécution, humiliation…*).

- **Le sentiment de mal être au travail et de souffrance au travail.** Il peut être lié à l'absence de reconnaissance au travail, à un ressenti négatif du travail ou encore à des tensions entre les moyens alloués pour réaliser le travail et les objectifs, la contribution et la rétribution, les exigences du travail et les compétences attendues…

Il est important de préciser, comme le souligne l'Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) que « *les facteurs de causes et d'effets se croisent à l'infini. Les situations pathogènes ne résultent pas d'une seule cause, mais toujours d'une série de causes, à un moment*

cl MOC LB YG NW BB

donné, dans un contexte précis pour une personne en particulier. Pour une même cause, on observe des effets différents d'un individu à l'autre et différents pour un même individu selon les périodes et les contextes de travail. »

Les facteurs de tension susceptibles de créer des risques psychosociaux peuvent être très nombreux et divers. On peut schématiquement les regrouper en quatre grandes catégories :

- **Les facteurs liés aux exigences du travail, à la nature des tâches** (monotonie, surcharge ou sous charge de travail, fortes exigences liées aux rythmes de travail, à la précision des tâches et à la vigilance à avoir, tâches pénibles, dangereuses, perturbations incessantes, environnement physique défavorable: bruit, chaleur, manque d'espace...) ou à l'organisation du travail (horaires de travail ne permettant pas de récupération, exigences contradictoires, absences d'horaires clairs, responsabilité....);

- **Les facteurs liés aux exigences des salariés vis-à-vis de leur travail, à la politique en place dans l'entreprise** (décalage entre le travail demandé et les valeurs du salarié, manque de sens, manque de reconnaissance du travail accompli, faibles perspectives professionnelles, sur ou sous qualification, rémunération jugée insuffisante, horaires de travail souvent modifiés ou nuisant à la vie personnelle...);

- **Les facteurs liés aux relations de travail**, aux difficultés avec les responsables de service, les collègues, les usagers, les autres équipes...;

- **Les facteurs liés à un vécu difficile des changements** (environnement socio économique difficile, incertitude, stratégie mal connue, projets de changements organisationnels peu concertés ou mal accompagnés.....).

MOC CB BB YG